

נקבע כי קודם להחלטה על העברת העובדת מסניף לסניף, נערכו מספר שיחות והעובדת ביקשה הזדמנויות נוספות ולא הועברה באופן מיידי. כך אף עולה מתמלילי השיחות שהגישה העובדת, ולפיהן בטרם המעבר התקיימו עמה מספר שיחות, וכי העובדת הסכימה להעברתה לסניף הדר.

בית הדין קבע כי נוכח האמור, מהותית, עובדתית ועל פי תכלית חובת השימוע, המעסיקה קיימה את החובה לערוך לעובדת שימוע קודם למעבר הסניף.

נוכח כל האמור, נדחתה התביעה בגין אי עריכת שימוע, הן במעבר הסניפים והן בסיום ההעסקה.

אין להכליל בשכר בונוס בגין עמידה ביעדים סניפיים אשר השתנו על בסיס יומי או שבועי

תביעה נוספת שנדונה בפסק הדין בו דנו לעיל, היתה לתשלום הפרש פיצויי פיטורים, הפרשות לביטוח פנסיוני, הפרשי דמי חופשה, הפרשי דמי מחלה ודמי חגים, בגין בונוסים אשר קיבלה העובדת במהלך יחסי עובד-מעסיק.

העובדת טענה כי תשלום ה"בונוסים" שקיבלה נגזר מסך המכירות החודשי שביצעה באופן אישי, ולפיכך מהווה עמלות מכירה, המהוות חלק מהשכר הקובע לצורך חישוב זכויותיה.

המעסיקה טענה כי שכרה הכולל של העובדת אינו כולל בונוסים וכי הבונוסים ששולמו לעובדת ברובם היו בגין הישג הסניף, ולא הישג העובדת, וכן כולם תלויי יעד המשתנה על בסיס יומי או שבועי. כלומר לא מדובר בגמול ששולם לעובדת בגין ביצוע העבודה הרגילה, אלא בגין עמידה ביעד שנקבע, ומשכך לא מדובר בחלק משכרה הרגיל.

בית הדין קבע כי המעסיקה הוכיחה כי הבונוסים תלויים בין היתר בהגעת "הסניף" ליעדים, וכי הבונוסים השתנו ולא היו קבועים. יתרה מכך, מעדותה של העובדת עצמה עלה שלמעט חודש אחד, כלל לא עמדה ביעדים האישיים, כפי שפורט לעיל, ומשכך הבונוסים שקיבלה היו רק בגין הגעת הסניף ליעדים שנקבעו לסניף.

נקבע כי שכרה של העובדת לא הותנה ברווחי המעסיקה או בעמידה ביעדים אישיים של העובדת, אלא בעמידה ביעדים סניפיים אשר השתנו על בסיס יומי או שבועי, ומשכך אין מדובר בפרמיה שנכללת בשכר הרגיל לצורך חישוב זכויות העובדת לפיצויי פיטורים או לזכויות אחרות.

דיני עבודה עו"ד ונוטריונית עדי ביבר לקואה



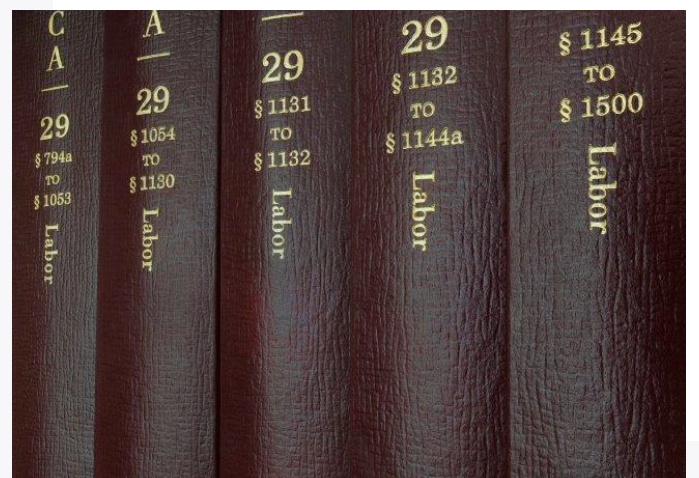
חובת עריכת שימוע טרם העברת העובד מסניף אחד לאחר

בפסק דין אשר ניתן לאחרונה ע"י בית הדין האזורי לעבודה, נדונה, בין היתר, טענת עובדת כי המעסיקה לא ערכה לה שימוע כדן בטרם שינתה את תנאי העסקתה והעבירה אותה מסניף לסניף.

העובדת הועסקה בסניף קניון מלחה של המעסיקה. בחודש 7/16 הועברה העובדת לעבודה בסניף המעסיקה בקניון הדר.

לטענת העובדת, על המעסיקה לשלם לה פיצוי בסך 30,000 ש"ח בגין הפרת חובת השימוע ו/או בגין עוגמת הנפש העצומה שנגרמה לה כתוצאה מהתנהלות המעסיקה והממונים על העובדת.

בהסכם העבודה שעליו חתמה העובדת, הסכימה העובדת כי המעסיקה תהיה רשאית להעבירה לכל סניף אחר, בהתאם לצרכי החברה. יחד עם זאת, בהתאם להלכה הפסוקה, זכות השימוע חלה גם במקרה של החלטה על העברה מסניף אחד לסניף אחר, שיש עמה אפשרות ממשית של פגיעה בתנאי עבודתו של העובד או במעמדו.





דיני ביטוח עו"ד לירון ביבר הררי



405,000 ש"ח מביטוחי אובדן כושר עבודה

יעקב (שם בדוי), בן 55, עבד כנהג משאית הובלה, עבודה הכוללת טעינת ופריקת סחורה.

בשנת 2014 עבר יעקב ניתוח מעקפים בעקבות ממצאים חריגים שהתגלו בבדיקת אקו לב במאמץ. לאחר הניתוח החל יעקב לסבול מכאבים עזים בחזה באזור הצלקת כתוצאה מחיבורי הנירוסטה בהם בוצע שימוש במהלך הניתוח.

בנוסף, כשנה לאחר ניתוח המעקפים נפגע יעקב בברכו הימנית כתוצאה מתאונת דרכים.

בשל הכאבים העזים באזור חתך הניתוח וכן כתוצאה מהפגיעה בברך ימין, לא היה מסוגל יעקב להמשיך לעבוד בעבודתו כנהג משאית הובלה, עבודה הכוללת הרמת משאות כבדים ודורשת מאמץ פיזי רב, פעולות אותן לא היה מסוגל יעקב לבצע. כמו כן, בהתאם לקביעת רופא תעסוקתי, לא היה מסוגל יעקב לעסוק גם בכל עיסוק סביר אחר התואם את ניסיונו, השכלתו והכשרתו.

יעקב, אשר בוטח בביטוחי אובדן כושר עבודה בשתי חברות ביטוח, פנה לחברות הביטוח על מנת לקבל תגמולי אובדן כושר עבודה.

שתי חברות הביטוח שילמו ליעקב תגמולי אובדן כושר עבודה במשך כשלוש שנים, ואולם, על אף שלא חל כל שיפור במצבו הרפואי והתפקודי של יעקב, דחו חברות הביטוח (בהפרש של חודשים ספורים) את תביעתו לתגמולי אובדן כושר עבודה החל משנת 2017, בטענה שיעקב מסוגל לעבוד כנהג משאית ללא הרמת משאות, או לעבוד כנהג רכב קל או מיניבוס.

לאור דחיית חברות הביטוח, הגיש משרדנו תביעה נגד כל אחת מחברות הביטוח, בטענה שיעקב אינו מסוגל לעבוד כתוצאה

מהתאונה בעיסוק בו עסק טרם קרות מקרה הביטוח או בכל עיסוק סביר אחר התואם את ניסיונו, השכלתו והשכרתו.

בעקבות הגשת התביעות הושגו הסכמי פשרה לפיהם תשלם חברת ביטוח אחת ליעקב סך של כ-240,000 ש"ח וחברת הביטוח השנייה סך של כ-165,000 ש"ח בגין אובדן כושרו לעבוד.

חשוב לדעת, גם במקרה בו חברת הביטוח החלה לשלם תגמולי ביטוח אולם חדלה מכך ללא שחל שיפור במצבו של המבוטח, מומלץ לפנות לעורך דין המתמחה בתחום הביטוח על מנת לשקול הצורך והכדאיות בהגשת תביעה לבית המשפט ולקבל ייצוג בהליך מול חברת הביטוח - הן בבית המשפט והן מחוצה לו, תוך מקסום סיכויי ההצלחה.



לאחר הליכי משא ומתן טרם הגשת תביעה לבית המשפט, ובתוך פרק זמן קצר, הצלחנו להגיע לפשרה עם חברת הביטוח שביטחה את החניון במועד התאונה, לפיה שולם לדוד פיצוי ראוי המשקף את נזקו עקב התאונה.

כדאי לדעת - הפיצויים שניתן לקבל בגין נזקי גוף עקב תאונה (במקרים המזכים בפיצוי), כוללים פיצוי בגין נזק ממוני ופיצוי בגין נזק לא ממוני.

פיצוי בגין נזק ממוני כולל, בין היתר, פיצוי בגין הפסדי שכר בעבר, גריעה מכושר ההשתכרות בעתיד ואובדן זכויות סוציאליות בעבר ובעתיד, פיצוי בגין הוצאות רפואיות והוצאות נסיעה בעבר ובעתיד ופיצוי בגין עזרת הזולת בעבר ובעתיד.

לעומת זאת, הפיצוי בגין נזק בלתי ממוני מתייחס לכאב וסבל שנגרמו ויגרמו לנפגע עקב התאונה. בתאונות שאינן תאונות דרכים ואשר מזכות את הנפגע בפיצוי, נתון גובה הפיצוי בגין כאב וסבל לשיקול דעת בית המשפט והוא תלוי, בין היתר, בסוג הפגיעה שנגרמה לנפגע, בשיעור הנכות הזמנית ו/או הצמיתה שהפגיעה הותירה, במשך הזמן בו בוצעו טיפולים רפואיים, בכמות הטיפולים, בסוג הטיפולים, במספר ימי אשפוז אם היו, בנייתוחים וכיוצ"ב.

דיני נזיקין עו"ד ליטל ביבר חייקין



נפל עקב שלולית שמן בחניון ופוצה

דוד (שם בדוי), נפגע בתאונה בהיותו הולך רגל בחניון. התאונה ארעה עת עשה דוד את דרכו לרכבו, לאחר שסיים את יום עבודתו כשלפתע, החליק על כתם שמן שהיה על רצפת החניון בסמוך לרכבו. כתוצאה מהתאונה, סבל דוד מכאבים בגופו ובעיקר בגבו; וקיווה כי כאבים אלה יחלפו בתוך ימים ספורים.

רק לאחר מספר חודשים מיום התאונה, במהלכם היה דוד תחת מעקב רפואי וביצע טיפולי פיזיותרפיה, הרגיש דוד שאינו סובל עוד מכאבים עקב התאונה וחזר לתפקוד מלא.

הגם שלדוד לא נגרם נזק לצמיתות עקב התאונה, אנו פנינו לבעלי החניון (אשר האחריות לקרות התאונה מוטלת לפתחם לאור המפגע שיצרו ו/או לא סילקו עקב רשלנותם או מחדלם), וזאת בדרישה לפצות את דוד בגין הנזק הזמני שנגרם לו ואשר הסב לו כאב וסבל משך מספר חודשים לאחר התאונה.

